

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV (PERSERO) DI KOTA MAKASSAR

*The effect of Discipline and Motivation on Employee Job Productivity of
PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) in Makassar*

Dwi Pangestu, Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar
E-mail: dwipangestu500@gmail.com

ABSTRACT

DWI PANGESTU, 2019. *The effect of Discipline and Motivation on Employee Job Productivity of PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) in Makassar. Management Study Program, Faculty of Economics, Makassar State University. Supervised by Romansyah Sahabuddin and Muh. Taslim Dangnga.*

This Research was conducted with the intent and purpose to determinate the Effect of Discipline and Motivation on Employee Job Productivity of PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) in Makassar. The Population of this research is 132 person, Sample taken as many as 57 respondent. Data collection is done by using Observation, Documentation, Interview, and Questionnaire methods. Data analysis techniques use are Multiple Regression Analysis, Multiple Correlation Coefficient, and Determination Coefficient Analysis using the IBM Statistical for Product and Service Solution (SPSS) Version 21 Program.

The result from the Multiple Regression Analysis $Y = 1,291 + 0,400X_1 + 0,394 X_2$. The result from T test found that partially/individually Discipline have positive and significant influence to Employee Job Productivity, and Motivation have positive and significant influence to Employee Job Productivity. From the H test found that Discipline and Motivation simultaneously have a positive and significant influence to Employee Job Productivity. The result from Adjusted R Square Analysis found that 61,5 % show Discipline and Motivation can contribute to Employee Job Productivity, and the remaining 38,5 % is influenced by other factor.

Keywords: *Discipline, Motivation, Employee Job Productivity*

ABSTRAK

DWI PANGESTU, 2019. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Di Kota Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh bapak **Romansyah Sahabuddin** dan bapak **Muh. Taslim Dangnga**.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Di Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah 132 orang sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 57 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode, observasi, dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisa regresi berganda dan analisis koefisien korelasi berganda dan analisis koefisien determinasi dengan menggunakan program IMB Statistical for product and service solution (SPSS) versi 21.

Persamaan regresi berganda menghasilkan persamaan $Y = 1,291 + 0,400X_1 + 0,394X_2$. Hasil uji t menemukan bahwa secara parsial kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dan Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil uji f menemukan bahwa secara simultan kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil analisis Adjusted R Square sebesar 61,5% yang menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi mampu memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 61,5% sedangkan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Motivasi dan produktivitas Kerja Pegawai

I. Pendahuluan

Bersaing secara kompetitif dalam era globalisasi sekarang ini, maka perusahaan membutuhkan pegawai yang cakap dan berkualitas yang dapat memberi dukungan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Mengingat kedudukan pegawai dalam suatu perusahaan sangat penting, maka setiap pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam kegiatan diperusahaan, seringkali pihak manajemen menemukan kesulitan dalam mengatur para pegawai. Permasalahan ini mencakup bagaimana mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

“Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaannya hari ini lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”^[1].

Bagi pegawai, tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti peningkatan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat pegawai semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Oleh sebab itu, perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja Pegawai.

Terdapat tiga indikator untuk mengukur produktivitas kerja pegawai^[10]

- Kuantitas kerja
- Kualitas kerja
- Ketepatan waktu

PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Yang bergerak dibidang usaha pengolahan, pemasaran hasil perkebunan dan peternakan sapi. Kegiatan usaha perseroan sendiri mencakup usaha peternakan sapi dan budidaya pengelolaan tanaman kelapa, kelapa sawit, tebu, dan karet. Produk olahan dari perseroan ini adalah minyak sawit atau *Crude Palm Oil* (CPO) dan inti sawit (kernel), gula, kopra, produk hilir karet (lump), juga menjual ternak sapi.

Untuk mencapai tujuannya menjadi perusahaan agribisnis yang sehat, inovatif, tangguh, dan berkarakter dalam mendukung kemajuan negeri, PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Kota Makassar selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya dengan cara melakukan beberapa upaya yaitu berupa pemberian pelatihan dan pengembangan, mengaplikasikan sistem kerja berbasis kompetensi, serta pemberian reward dan punishment. Walaupun begitu produktivitas kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Kota Makassar masih belum optimal.

Menurut beberapa ahli, salah satunya adalah Ravianto mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi naik turunnya tingkat produktivitas kerja pegawai, faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kedisiplinan dan motivasi^[8]. Faktor disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. bahwa “Disiplin kerja adalah ketaatan melaksanakan aturan yang diwajibkan atau yang diharapkan oleh organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan secara tertib dan lancar”^[8].

Setiap perusahaan memiliki manajemen yang dilengkapi dengan peraturan dan ketentuan kerja yang jelas untuk dilaksanakan oleh seluruh pegawai dari tingkat bawah sampai tingkat atas. Sebagai pegawai, setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

indikator-indikator disiplin kerja diantaranya adalah^[9]

- Kehadiran
- Ketaatan pada peraturan kerja
- Ketaatan standar kerja
- Bekerja etis

Disiplin kerja yang diharapkan oleh PT.Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Kota Makassar adalah semua pegawai dapat mematuhi seluruh peraturan yang telah ditetapkan perusahaan berdasarkan Peraturan Kerja

Bersama (PKB) dalam Undang-undang no.13/2003 sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tetapi berdasarkan observasi langsung yang dilakukan peneliti masih banyak pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Kota Makassar yang tidak disiplin. Hal ini dibuktikan dengan adanya pegawai yang datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tidak menggunakan tanda pengenal, dan masih banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja pegawai selain kedisiplinan adalah motivasi. “Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri”^[6]. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, karena dengan adanya motivasi akan menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil yang maksimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga dapat mengerakkan dan menuntun karyawan dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai^[12]:

- Kebutuhan Fisiologi
- Kebutuhan Rasa Aman
- Kebutuhan untuk di terima
- Kebutuhan berprestasi
- Kebutuhan pengembangan diri

Motivasi yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Kota Makassar kepada para pegawai yaitu dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang kebutuhan-kebutuhan pegawai baik kebutuhan fisik maupun non fisik. Fasilitas-fasilitas yang diberikan berupa bonus, tunjangan hari raya, tunjangan anak sekolah, gaji, penghargaan dan sebagainya. Pemberian motivasi ini bertujuan agar pegawai merasa dirinya terjamin bekerja di perusahaan sehingga dapat menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi khususnya dari program studi Manajemen dari angkatan 2015-2019 Universitas Negeri Makassar. Waktu penelitian diperhitungkan mulai dari konsultasi judul hingga penulisan laporan penelitian. Penelitian terhitung mulai dari bulan februari 2019 hingga bulan desember 2019.

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan^[11]. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT.Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Di Kota Makassar sebanyak 132 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili) populasinya^[5]. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin. Sehingga di peroleh sampel sebanyak 57 orang responden. Adapun penarikan sampel dilakukan secara acak (Simple Random Sampling).

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data^[11]. Dalam penelitian ini ada beberapa teknik pengambilan data, yaitu:

a) Kuesioner/angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data secara tidak langsung. Instrumen atau alat pengumpulan data, juga disebut angket atau kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis yang harus dijawab atau merespon oleh responden sesuai dengan persepsinya^[5]. Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengambil data penelitian

mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. Kuesioner ini diberikan langsung kepada pegawai di PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Di Kota Makassar.

b) Wawancara

Wawancara merupakan teknik mengumpulkan data yang dilakukan melalui Tanya jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber atau sumber data^[5] Pada penelitian ini wawancara dilakukan pada bulan Februari 2019 kepada beberapa pegawai mengenai peraturan kantor dan penilaian produktivitas kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Di Kota Makassar.

c) Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian, baik studi kepustakaan, wawancara dan pengamatan^[5]

Informasi berupa dokumentasi yang diperoleh dari sub bagian tata usaha PT. Perkebunan Nusantara Makassar antara lain:

- 1) Profil PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar
- 2) Visi dan misi
- 3) Struktur organisasi
- 4) Jumlah pegawai berdasarkan pada status dan golongan

III. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan pengujian dari olah data dengan menggunakan program computer SPSS (Statistical Product Standard Solution), maka di peroleh nilai r hitung $> r$ table = 0,266 (nilai untuk r table dengan $n = 57$). Sehingga semua indikator variabel dari penelitian adalah valid.

Tabel Uji Reliabilitas

Varibel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,818	Reliabel
X2	0,886	Reliabel
Y	0,883	Reliabel

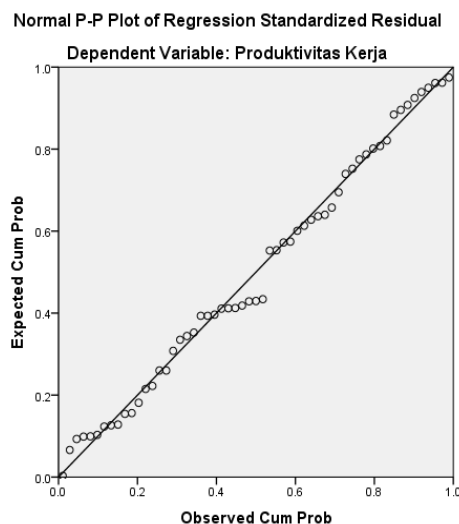
Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan uji reliabilitas yang tersaji pada tabel di atas, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan item dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Hal ini terlihat dari hasil pengujian, nilai cronbach's alpha setiap variabel berada diatas 0,60. Dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada setiap variabel dalam penelitian yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten sehingga semua instrument dapat diproses lebih lanjut.

A. Hasil Uji Normalitas Data

uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan kurva P-Pplot. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya maka menunjukkan pola berdistribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonalnya, maka menunjukkan pola berdistribusi tidak normal^[4]. Berikut adalah gambar grafik P-Pplot :

Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan gambar diatas, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya, maka dapat dikatakan data pada penelitian berdistribusi normal.

B. Penafsiran pengujian hipotesis

Pengujian X_1 Terhadap Y

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (kedisiplinan dan motivasi), terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) secara parsial atau individual.

t hitung Kedisiplinan = 4,561 dengan menggunakan taraf signifikansi (α) $< 0,05$. Maka derajat kebebasan dapat dihitung dengan $df = n - k - 1$, $(57 - 3 - 1) = 53$ dan hasil ini di peroleh nilai t tabel sebesar 1,674. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel yakni $4,561 > 1,674$ dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara individual ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan taraf keyakinan 95%. Dengan demikian secara parsial kedisiplinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh X_2 Terhadap Y

t hitung Motivasi Kerja = 4,180 dan dengan menggunakan taraf signifikansi (α) $< 0,05$. Maka derajat kebebasan dapat dihitung dengan $df = n - k - 1$, $(57 - 3 - 1) = 53$ dan hasil ini di peroleh nilai t tabel sebesar 1,674. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel yakni $4,180 > 1,674$ dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara individual ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap variabel terikat, dengan taraf keyakinan 95%. Dengan demikian secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Y

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (kedisiplinan dan motivasi), terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) secara Simultan atau bersama-sama.

Hasil penelitian mengatakan bahwa nilai Fhitung sebesar 45,727 dengan signifikansi 0,000 dan F tabel senilai 2,78. Dimana Fhitung > Ftabel, yakni 45,727 > 2,78. Artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kedisiplinan dan Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

IV. Kesimpulan

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Kota Makassar. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan bahwa t hitung Kedisiplinan = 4,561 dan dengan menggunakan taraf signifikansi $(\alpha) < 0,05$. Maka derajat kebebasan dapat dihitung dengan $df = n-k-1$, $(57-3-1) = 53$ dan hasil ini di peroleh nilai t tabel sebesar 1,674. Hasil tersebut menunjukkan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Kota Makassar. Hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung > t tabel yakni 4,561 > 1,674 dengan signifikansi sebesar 0,000. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erisna (2017) yang melakukan penelitian tentang pengaruh Kedisiplinan kerja dan Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai^[3]
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Kota Makassar. Hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung Motivasi Kerja = 4,180 dan dengan menggunakan taraf signifikansi $(\alpha) < 0,05$. Maka derajat kebebasan dapat dihitung dengan $df = n-k-1$, $(57-3-1) = 53$ dan hasil ini di peroleh nilai t tabel sebesar 1,674. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel yakni 4,180 > 1,674 dengan signifikansi sebesar 0,000. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prianti (2018) berjudul "Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai^[7]
3. Kedisiplinan dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Kota Makassar. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai F hitung sebesar 45,727 dengan signifikansi 0,000 dan F tabel senilai 2,78. Dimana Fhitung > Ftabel, yakni 45,727 > 2,78. Artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kedisiplinan dan Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini juga sangat relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Citta (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. PLN (persero) Area Pengatur Distribusi (APD) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja pegawai^[2]

V. Daftar Pustaka

- [1] Boediyono. 2013. *Seri Sinopsis Pengantar Ilmu Ekonomi No.1 Ekonomi Mikro*. Edisi kedua., cetakan kedua puluh delapan. BPFE. Jogjakarta.
- [2] Citta, Andi batari. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Area

- Pengatur Distribusi (APD) Wilayah SULSELBAR. Kota Makassar. Jurnal STIM L Lanharan Makassar. Vol 11 No.
- [3] Erisna, Nuria. Dra. MM. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Bandar Lampung.
- [4] Ghozali. Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS 17. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Kurniawan. A.W., dan Puspitaningtyas. Z. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Buku
- [6] Mangkunegara. Anwar Prabu. 2013. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- [7] Prianti, Atika. 2018. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga. Skripsi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto
- [8] Ravianto. J. 2013. *Produktivitas dan Manajemen*. SIUP. Jakarta
- [9] Rivai. Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- [10] Simamora. Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YPKN
- [11] Sunyoto., Danang. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Jogjakarta : CAPS (Center for Academic Publishng Service).
- [12] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta. Alfabeta .